



LABORatorio R. Revelli  
Centre for Employment Studies

## **Safari nella giungla dei salari** Nel Mezzogiorno si lavora di meno

by

Bruno Contini, Michelangelo Filippi e Claudio Malpede

Working Papers Series  
No. 3

Collegio "Carlo Alberto" via Real Collegio, 30 - 10024 Moncalieri (TO)  
Tel. +39 011.640.26.59/26.60 - Fax +39.011.647.96.43 – [www.labor-torino.it](http://www.labor-torino.it) - [labor@labor-torino.it](mailto:labor@labor-torino.it)  
LABOR is an independent research centre within Coripe Piemonte

***Safari nella giungla dei salari***  
**Nel Mezzogiorno si lavora di meno?**

Bruno Contini\*, Michelangelo Filippi\*\* e Claudio Malpele\*\*

e-mail: [rep@repnet.it](mailto:rep@repnet.it)  
tel. 011888100  
fax 0118123028

e-mail: [mailto:labor@labor-torino.it](mailto:mailto:labor@labor-torino.it)  
tel. 0116405960  
fax 0116479643

“...ma le volpi son tra noi molte e non sempre conosciute, e quando si conoscono, è pur malagevole usar l'arte contra l'arte, ed in tal caso riuscirà più accorto chi più saprà tener apparenza di sciocco, perché, mostrando di creder a chi vuol ingannarci, può esser cagion ch'egli creda a nostro modo; ed è parte di grand'intelligenza che si dia a veder di non vedere, quando più si vede, già che così 'l giuoco è con occhi che paion chiusi e stanno in se stessi aperti.”

*Torquato Accetto, “Della dissimulazione onesta”,  
Napoli, 1641.*

## **1 Introduzione**

Il dibattito sull'esistenza nel mercato del lavoro italiano di differenziali salariali territoriali si è di recente spostato sulla misurazione degli stessi e sulle fonti statistiche utilizzate. In particolare si è sostenuto che i dati INPS non siano adatti allo scopo in quanto il salario sul quale si fondano i confronti è frutto di una ‘rischiosa’ *procedura di normalizzazione* del monte salari dichiarato dalle imprese. Il monte salari annuo è diviso per il numero di giornate retribuite dichiarato dalle imprese, quindi moltiplicato per 26, numero massimo di giornate lavorate in un mese. Il salario mensile che si ottiene fonda la sua affidabilità sulla presunta veridicità delle dichiarazioni dal lato impresa.

Il problema sta nel fatto che gli imprenditori potrebbero avere convenienza a sottodichiarare all'INPS le giornate retribuite, in modo da rendere compatibile il monte salari denunciato con i minimi salariali vigenti<sup>1</sup>. Potrebbero d'altra parte esistere altri comportamenti non proprio regolari sia da parte delle

---

\*Università di Torino e LABORatorio R. Revelli, Centro Studi sul Lavoro

\*\*R&P, Ricerche e Progetti

<sup>1</sup> R&P (1994), Revelli (1995), Gavosto, Rossi (1997), Ginzburg et al. (1999).

imprese che dei lavoratori che producono analoghi effetti sulle giornate ma non sulle interpretazioni dei fenomeni commentati.

Lo scopo del presente lavoro è quello di sottoporre a verifica empirica queste opinioni di ‘senso comune’ e valutare l’effetto sui differenziali di misure di confronto alternative. Non si affronta in maniera esaustiva il tema dei differenziali retributivi, piuttosto si evidenziano le problematiche inerenti la loro misurazione e i metodi per produrre confronti non distorti.

Nei paragrafi 2 e 3 si presentano cenni normativi e statistiche sulle dichiarazioni delle imprese in merito a giornate, settimane e mesi retribuiti. L’andamento delle giornate retribuite nella carriera di lavoratori ‘fedeli’ all’impresa è oggetto del § 4. Nel § 5 si descrive come varino i differenziali retributivi al variare delle misure di salario utilizzate per il confronto; il §6 introduce una possibile spiegazione della sottodichiarazione delle giornate. L’appendice propone un’esplorazione preliminare sul fatturato medio per giornata retribuita, frutto di un’analisi congiunta tra fonti IVA e INPS, al fine di evidenziare se anche in questo caso si intravedano comportamenti irregolari.

Le analisi descrittive e le stime econometriche presenti nel paper, utilizzano un campione 1:90 (circa 100mila lavoratori all’anno) estratto dall’universo delle dichiarazioni O1M-INPS che le imprese del settore privato sono tenute a compilare annualmente per ogni lavoratore alle dipendenze.

## **2 Dichiarazione delle giornate retribuite. Cenni normativi.**

Nelle banche dati statistiche dell’INPS si trovano due sezioni dedicate alle retribuzioni dei lavoratori dipendenti: una nell’Osservatorio delle imprese, l’altra nell’Osservatorio sui lavoratori dipendenti.

Per l’Osservatorio delle imprese la fonte amministrativa dei dati deriva dai moduli delle denunce mensili effettuate dalle aziende all’INPS sui modelli DM10, mentre per l’Osservatorio sui lavoratori dipendenti deriva dalle denunce annuali presentate dai datori di lavoro all’INPS, mediante modello O1M.

Nel primo caso sono disponibili osservazioni mensili ma aggregate per tutti i dipendenti (o gruppi omogenei di essi), nel secondo sono disponibili osservazioni annuali sui singoli lavoratori.

Per gli scopi della ricerca quest’ultima fonte è sicuramente più ricca di informazioni e l’analisi condotta si basa quindi su un panel longitudinale di lavoratori da O1M-DM10M.

Il modulo O1M comprende - tra gli altri - i dati sulla retribuzione lorda complessiva fornita al dipendente, i mesi, le settimane e le giornate retribuite. Non si ha informazione sul numero di ore lavorate.

I dati del panel di fonte O1M consentono, rispetto ai dati aggregati dell’Osservatorio INPS, oltre all’utilizzo congiunto delle caratteristiche personali del lavoratore (età, sesso) con quelle relative all’impresa (settore di attività, dimensione), di effettuare analisi longitudinali, potenzialità di fondamentale importanza rispetto allo studio delle retribuzioni.

Il numero delle *giornate* retribuite è necessario - a fini contributivi - per verificare che la retribuzione lorda percepita dal dipendente sia in linea con i minimi contrattuali vigenti e non sia comunque inferiore ai minimi imponibili giornalieri stabiliti da INPS:

“...la retribuzione da prendere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza non può essere inferiore all’importo delle retribuzioni stabilite da leggi, regolamenti o contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne risulti una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo...”

Qualora la retribuzione corrisposta risulti inferiore a quella contrattuale e quest’ultima sia inferiore ai minimi giornalieri di retribuzione... la retribuzione imponibile è costituita dai predetti minimi...<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Aniv (1999)

A partire dal 1998 la retribuzione da prendere come base per il calcolo dei contributi non può essere inferiore ad un minimale a base settimanale.

Nel nostro caso, riferendoci al 1994, il minimale imponibile giornaliero è pari a 57.223 lire: (ad es.) se un'impresa paga a un dipendente 15 milioni di lire in cambio di un impegno pari a 312 giornate lavorate, la sua retribuzione giornaliera sarà pari a circa 48.000 lire, inferiore al minimale. L'impresa verserà contributi sulla base di una retribuzione pari a  $312 \times 57.223 = 17.854.000$  lire.

Diversamente per il calcolo dell'anzianità - e dunque ai fini della maturazione dei diritti pensionistici - si utilizza come riferimento 'temporale' il numero di *settimane* lavorate:

fino al 31.12.83 per aver accreditato un contributo settimanale era sufficiente che venisse assoggettata a contribuzione una sola ora in qualsiasi giorno della settimana, osservando comunque le norme in merito al minimale di retribuzione giornaliero.

dal 1.1.84 il contributo settimanale viene proporzionalmente ridotto qualora non risulti erogata, dovuta o accreditata figurativamente, per ciascuna settimana, una retribuzione almeno pari al 30% (40% dal 1.1.89) del trattamento minimo di pensione a carico del FPLD. In tal caso il numero delle settimane da accreditare risulta dal quoziente che si ottiene dividendo la retribuzione imponibile annua per il predetto limite minimo settimanale (pari a 241 mila lire nel 1994).<sup>3</sup>

Inoltre:

"E" considerata "retribuita" ogni giornata in cui il datore di lavoro eroga una retribuzione soggetta a contribuzione obbligatoria; il conto delle "giornate retribuite", che compaiono nei moduli DM10M e O1M, obbedisce a questa semplice regola. Sono considerate retribuite le settimane e i mesi contenenti almeno una giornata retribuita. Il riferimento alle tre entità temporali è motivato da ragioni contabili e di calcolo dell'anzianità contributiva.

Le "giornate retribuite" sono riportate a una base di 6 giorni: 40 ore settimanali su 5 giorni lavorativi corrispondono a 6 giornate "retribuite". La conversione, giustificata da specificità assicurative, comporta che un mese e un anno interamente "retribuito" siano rispettivamente composti di 26 e 312 giornate. In caso di contratto a tempo pieno, il coefficiente implicito, pari a 1,2, è utilizzato per "trasformare" prestazioni lavorative inferiori a 5 giorni; tuttavia a 6 giorni lavorativi (contratti che prevedono 6 ore di lavoro al giorno per 6 giorni) corrispondono 6 giornate "retribuite"..."<sup>4</sup>

L'Inps utilizza quindi le seguenti 'equivalenze':

12 mesi  $\equiv$  52 settimane  $\equiv$  312 giornate (52·6)

...

1 mese  $\equiv$  4,3 settimane (52/12)  $\equiv$  26 giornate retribuite

### 3 Giornate e settimane retribuite.

#### 3.1 Statistiche

Una prima serie di evidenze è facilmente ottenibile conducendo un'analisi sui lavoratori a tempo pieno, operai, dipendenti di imprese dell'industria (rami 2,3,4 classificazione Ateco81) nel 1994. La restrizione è utile per eliminare alcuni dei fattori (qualifica, settore, ecc.) che possono influire, lecitamente, sul numero di giornate, settimane e mesi retribuiti. Nel seguito della trattazione si farà riferimento anche ad altre categorie di lavoratori e di imprese. Per semplicità sono esposti i risultati

---

<sup>3</sup> Aniv (1999)

<sup>4</sup> Revelli (1995)

relativi ad un solo anno. Altre prove non riportate mostrano come i risultati siano comunque stabili nel tempo.

Nel leggere le tavole che seguono va ricordato che l'unità di osservazione è il rapporto di lavoro nel periodo coperto dal modulo O1M compilato dall'impresa, periodo che non può eccedere l'anno. È dunque possibile che uno stesso lavoratore, con  $n$  rapporti di lavoro nell'anno, compaia  $n$  volte nelle statistiche. Si hanno ad esempio 37471 rapporti di lavoro relativi ad operai dell'industria (Tab 1).

È bene ricordare che non si sta parlando di *durata* del rapporto di lavoro, ma di *periodi* retribuiti: è possibile che un lavoratore sia alle dipendenze della stessa impresa per tutto l'anno (e per gli anni precedenti e successivi) e contemporaneamente sia retribuito solo per una frazione di esso. I periodi di ferie e di malattia, nonché la maternità e la cassa integrazione (non a zero ore) sono compresi nel computo dei periodi retribuiti, anche se non si traducono in periodi di lavoro effettivo.

Le giornate trascorse in cassa integrazione a zero ore non vengono conteggiate tra le retribuite: l'impresa non è tenuta a versare alcuna retribuzione al dipendente, il rapporto di lavoro non si interrompe, ma diminuisce la voce 'giornate retribuite' nel modulo O1m. Nel caso in cui la CIG a zero ore si dovesse manifestare con assenze saltuarie dei dipendenti in un lungo periodo di tempo (es. una volta alla settimana per sei mesi) e non con periodi continuativi in assenza di retribuzione allora potrebbero esservi incoerenze tra la dichiarazione del numero di settimane e quella del numero di giornate<sup>5</sup>.

In seguito vedremo come le giornate retribuite sono molto basse soprattutto nella piccolissima impresa, dove non si applica il regime della cassa integrazione e dove la ridotta presenza sindacale consente maggiore libertà per il datore di lavoro; questo fatto riduce ampiamente l'influenza della CIG nell'interpretazione del fenomeno.

Il numero di rapporti di lavoro retribuiti per almeno 287 giornate oscilla dal 61% del Nord-Ovest al 36% del Sud. Anche comprendendo la classe superiore non si modifica il divario: nel Nord-Ovest il 70.5 dei rapporti di lavoro è retribuito per almeno 235 giornate, contro il 52.3% del Sud.

Tabella 1: Numero di giornate retribuite per macro-area dichiarate nel campione O1M. Operai dell'industria (rami 2,3,4)

valori assoluti					
<i>n. gg. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>isole</i>
0-26	645	520	337	422	138
27-78	1110	1070	570	677	268
79-156	1223	1088	689	665	190
157-234	1113	863	618	790	201
235-286	1318	852	800	854	219
287+	8441	5971	3352	1943	524
Totale	13850	10364	6366	5351	1540

% di colonna					
<i>n. gg. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>isole</i>
0-26	4.7	5.0	5.3	7.9	9.0
27-78	8.0	10.3	9.0	12.6	17.4
79-156	8.8	10.5	10.8	12.4	12.3
157-234	8.0	8.3	9.7	14.8	13.1
235-286	9.5	8.2	12.6	16.0	14.2
287+	61.0	57.6	52.6	36.3	34.0
Totale	100	100	100	100	100

Il fenomeno permane, seppur attenuato, osservando le settimane retribuite. Nel Nord-Ovest circa 67 rapporti di lavoro su 100 risultano retribuiti per almeno 48 settimane, scendono a 62 nel Nord-Est e al Centro, e si riducono a 54.5 nel Sud e 48.3 nelle isole.

<sup>5</sup> Si ricorda infatti che è sufficiente lavorare un giorno in una settimana perchè questa sia considerata retribuita.

Tabella 2: Numero di settimane retribuite per macro-area dichiarate nei moduli O1M. Operai dell'industria (rami 2,3,4)

valori assoluti					
<i>n. sett. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>isole</i>
<3	311	263	174	194	70
4-11	1025	963	511	643	233
12-23	1238	1114	643	521	201
24-47	2050	1610	1085	1078	292
48 e +	9226	6414	3953	2915	744
<i>Totale</i>	13850	10364	6366	5351	1540

% di colonna					
<i>n. sett. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>isole</i>
<3	2.3	2.5	2.7	3.6	4.6
4-11	7.4	9.3	8.0	12.0	15.1
12-23	8.9	10.8	10.1	9.7	13.1
24-47	14.8	15.5	17.0	20.1	18.9
48 e +	66.6	61.9	62.1	54.5	48.3
<i>Totale</i>	100	100	100	100	100

La tabella 3 mostra la distribuzione del numero di mesi retribuiti nelle cinque aree di osservazione. Anche rispetto ai mesi retribuiti permangono forti differenze tra Nord e Sud, ma molto attenuate rispetto a quelle osservate con riguardo alle giornate.

Tabella 3: Numero di mesi retribuiti per macro-area dichiarati nei moduli O1M. Operai dell'industria (rami 2,3,4)

<i>n. mesi retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>isole</i>
1	3.6	3.8	3.9	5.3	6.7
2	3.7	5.1	4.5	6.4	7.8
3	4.0	5.2	4.2	5.3	5.7
4	3.8	4.3	4.5	3.8	6.3
5	2.2	2.5	2.3	2.3	4.5
6	2.7	3.4	2.9	3.4	2.9
7	2.6	2.5	2.8	3.2	3.2
8	2.1	2.5	2.6	2.8	2.7
9	2.8	2.7	3.0	3.1	3.8
10	2.3	2.7	2.8	3.1	2.8
11	2.7	2.8	2.9	3.1	3.5
12	67.6	62.1	63.7	58.1	50.1
<i>totale</i>	13850	10364	6366	5351	1540

il numero di 'periodi' retribuiti dipende molto dalla diversa mobilità dei lavoratori: al Sud i tassi di associazione e separazione sono mediamente superiori rispetto al resto del paese<sup>6</sup>, così come nelle piccole imprese o tra i giovani. La conseguenza attesa è una maggiore percentuale di rapporti di lavoro che si interrompono nei dodici mesi rispetto al Centro-Nord.

I moduli O1M con meno di quattro mesi dichiarati (ipermobili e/o stagionali) sono pari al 17.0% al Sud, contro l'12.3% del Nord-Ovest.

<sup>6</sup> Da nostre elaborazioni su dati Inps risulta che nel 1994 il tasso di associazione calcolato su dati Inps è pari al 27% per le imprese del Mezzogiorno contro il 19% relativo alle imprese del nord-ovest. Nel nord-est, la percentuale sale al 29%, in virtù della presenza di un numero elevato di imprese di piccole dimensioni, caratterizzate da una maggiore mobilità rispetto alla media e grande impresa. Si veda a proposito Contini et al. (1996), Malpede, Porcari (1998).

Per ovviare alla possibile distorsione imputabile alla mobilità si selezionano tra i 37471 rapporti di lavoro (Tab. 1-3) solo i 23738 relativi a dipendenti retribuiti per 12 mesi dalla stessa impresa. Si tratta di lavoratori che - data la natura di lavoro a tempo pieno - non sono interessati (nell'anno di osservazione) da percorsi di mobilità. Nel seguito della trattazione chiameremo questi soggetti 'stayers'.

Se questi individui lavorassero 'effettivamente' per tutto l'anno, avrebbero un numero di settimane retribuite 'vicino' a 52 e di giornate 'vicino' a 312. Denomineremo qui 'coerente' rispetto a 12 mesi retribuiti full-time, un numero di giornate retribuite almeno pari a 287; analogamente si definisce coerente un numero di settimane almeno pari a 48.

La tabella 4 mostra il numero di settimane e di giornate retribuite per gli stayers secondo quanto emerge dal panel INPS.

In tutta Italia più del 96% degli stayers lavorano per un numero di settimane coerente, nel Nord-Est la percentuale sale al 98%, ma il dato del Mezzogiorno (92.3% al Sud e 94.7% nelle isole) non si discosta di molto. Si osservi la distribuzione delle giornate retribuite: nel Nord-Ovest il 90% degli stayers sono retribuiti (coerentemente) per almeno 287 giorni; nel Sud la stessa percentuale scende al 62%.

Tabella 4: Numero di settimane e giornate retribuite dichiarate per stayers (12 mesi retribuiti presso la stessa impresa). Operai dell'industria (rami 2,3,4). (dati in % di colonna)

<i>n. sett. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>isole</i>
12-23	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1
24-47	2.7	2.0	4.0	7.5	5.2
48e+	97.2	97.9	95.9	92.3	94.7
Totale	9366	6435	4056	3109	772

<i>n. gg. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>isole</i>
0-26	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
27-78	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3
79-156	0.2	0.2	0.7	2.5	1.5
157-234	1.2	0.8	3.1	12.2	10.0
235-286	8.5	6.2	13.5	22.6	20.5
287+	90.1	92.7	82.6	62.4	67.7
Totale	9366	6435	4056	3109	772

Le modalità di compilazione dei moduli O1m si riflettono però sulla forma di queste distribuzioni; è sufficiente che sia retribuita anche solo una settimana in un mese perché quel mese sia considerato retribuito, e basta che un dipendente sia retribuito un giorno solo perché l'intera settimana sia definita retribuita. Formalmente potrebbe verificarsi una situazione nella quale un dipendente che risulta retribuito 12 mesi e 52 settimane abbia lavorato solo 52 giorni, uno alla settimana... Se la situazione appare assolutamente lecita nel processo di verifica formale dei moduli, risulta piuttosto bizzarra nella sua interpretazione: come si concilia questa 'saltuarietà' con un lavoro a tempo pieno?

In questo senso si può pensare ad una forma di convenienza per l'impresa a sottodichiarare le giornate. Si ha infatti una forma di asimmetria, per la quale la dichiarazione del numero di giornate 'intacca' meno questioni di convenienza economica del lavoratore mentre il numero di settimane dichiarate influisce pesantemente sull'anzianità il lavoratore non vede modificata la propria anzianità a fini pensionistici dal numero ridotto di giornate dichiarate<sup>7</sup>. La convenienza per l'impresa risiede invece nel poter pagare un salario inferiore al dovuto e rientrare comunque nei minimi contrattuali previsti

<sup>7</sup> In realtà, nel momento in cui accetta la sottodichiarazione delle giornate lavorate, il lavoratore si accolla un duplice onere: 1) il numero di giornate dichiarate solo 'apparentemente' non modifica - a parità di retribuzione lorda - la quantità di contributi riconosciuti, 2) viene retribuito meno di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

(basati sul salario giornaliero) ritoccando il denominatore (sottodichiarando le giornate). Non stupisce che ad accettare questo ‘costume’ siano i lavoratori delle zone con maggiore disoccupazione, e quindi maggiormente ricattabili.

Il numero di giornate dichiarate aumenta all’aumentare della dimensione d’impresa (Tabella 5), e questa tendenza si verifica per tutta l’Italia, ma non sembra che le differenze tra regioni siano attribuibili al fattore dimensionale. Un confronto tra Nord-Est (dove si ha una forte concentrazione di piccole imprese) e Sud mette in evidenza come, soprattutto nel Meridione, la differenza tra piccola e grande impresa si fa rilevante: nel Nord-Est la percentuale di moduli con più di 287 giornate dichiarate (e 12 mesi retribuiti) passa dal 89% nelle imprese con meno di 6 dipendenti al 91.7% nelle imprese grandi; nel Sud si va dal 49.1% nelle imprese piccolissime, al 91.5% in quelle con più di 500 dipendenti.

La differenza Nord-Sud potrebbe invece dipendere dalla specializzazione produttiva (ad esempio, forte presenza di imprese alimentari, ad alta stagionalità, nel Mezzogiorno).

Tabella 5: Distribuzione delle giornate retribuite per dimensione d’impresa. Stayers (12 mesi retribuiti presso la stessa impresa). Operai dell’industria (rami 2,3,4). (dati in % di colonna)

<i>dimensioni</i>	<i>da 1 a 5 dipendenti</i>	<i>6-19</i>	<i>20-99</i>	<i>100-499</i>	<i>500+</i>	<i>Tutte le dimensioni</i>
<i>Nord Ovest</i>						
<i>&lt;79 giornate</i>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<i>79-156</i>	0.4	0.4	0.1	0.1	0.2	0.2
<i>157-234</i>	3.3	1.3	1.2	0.9	0.8	1.2
<i>235-286</i>	9.3	9.6	7.9	7.0	9.2	8.5
<i>287+</i>	87.0	88.6	90.9	92.0	89.8	90.1
<i>Nord Est</i>						
<i>&lt;79 giornate</i>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<i>79-156</i>	1.0	0.3	0.1	0.1	0.0	0.2
<i>157-234</i>	1.4	0.6	1.0	0.3	1.1	0.8
<i>235-286</i>	8.3	8.0	5.6	4.3	7.1	6.3
<i>287+</i>	89.0	91.0	93.3	95.6	91.7	92.7
<i>Centro</i>						
<i>&lt;79 giornate</i>	0.7	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1
<i>79-156</i>	0.9	1.1	0.4	1.1	0.0	0.7
<i>157-234</i>	5.4	3.6	3.1	2.1	1.2	3.1
<i>235-286</i>	18.4	15.5	11.8	12.7	10.0	13.5
<i>287+</i>	74.3	79.6	84.8	84.1	89.1	82.6
<i>Sud</i>						
<i>&lt;79 giornate</i>	0.3	0.2	0.4	0.0	0.0	0.5
<i>79-156</i>	3.7	4.0	2.2	0.7	0.0	2.5
<i>157-234</i>	22.3	16.0	11.8	2.6	1.4	12.3
<i>235-286</i>	21.3	26.5	25.0	16.0	13.6	22.6
<i>287+</i>	49.1	50.8	60.5	86.1	91.5	62.4
<i>Isole</i>						
<i>&lt;79 giornate</i>	0.7	0.0	0.5	0.0	0.0	0.3
<i>79-156</i>	2.3	1.6	1.7	0.0	0.0	1.5
<i>157-234</i>	13.9	12.3	6.2	8.5	3.1	10.0
<i>235-286</i>	22.9	26.7	17.9	11.3	7.3	20.5
<i>287+</i>	58.3	58.0	75.1	82.5	94.0	67.7

L’analisi su giornate e settimane retribuite, effettuate sui lavoratori con qualifica di impiegato (Tab. 6), producono risultati abbastanza diversi: il divario Nord-Sud in termini di giornate retribuite permane, ma si riduce significativamente. Nel Nord Ovest il 72% degli impiegati full time ha un numero di



giornate coerenti, mentre al Sud la percentuale scende al 59%. Se si selezionano solo gli impiegati stayers le percentuali salgono al 97.2% al Nord Ovest (contro il 90.1% per gli operai, Tab. 4) e all'84.2% nel Sud (62.4% per gli operai). Gli impiegati lavorano meno al Sud che al Nord, ma le differenze sono più contenute rispetto a quanto si riscontra tra gli operai.

Tabella 6: (dati % di colonna): Numero di settimane e giornate retribuite dichiarate per stayers (12 mesi retribuiti presso la stessa impresa). **IMPIEGATI** dell'industria (rami 2,3,4).

<i>n. sett. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Isole</i>
12-23	0.1	0.1	0.1	0.3	0.4
24-47	0.8	0.8	1.8	2.7	1.6
48e+	99.1	99.1	98.1	97.0	98.0
Totale	4388	2001	1510	802	248

<i>n. gg. retr.</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Isole</i>
0-26	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
27-78	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
79-156	0.1	0.1	0.3	1.1	0.8
157-234	0.3	0.2	0.8	2.1	2.0
235-286	2.3	2.5	5.0	12.6	7.3
287+	97.2	97.2	94.0	84.2	89.9
Totale	4388	2001	1510	802	248

### 3.2 *Una stima econometrica dell'effetto localizzazione e specializzazione produttiva sul numero di giornate dichiarate*

Localizzazione, specializzazione produttiva, dimensione d'impresa nonché le caratteristiche del lavoratore possono indurre effetti di composizione, di cui conviene liberarsi. L'analisi econometrica, data la possibilità di controllare per tutti i fattori disponibili, viene estesa, rispetto alle limitazioni del §2, a quasi tutti i settori dell'economia<sup>8</sup>.

Stimiamo un modello sulle dichiarazioni delle imprese:

$$G = f(DAG, XC)$$

dove:

**G** = giornate dichiarate

DAG = dummies di 'area geografica'

XC = matrice di controlli (età e sesso del lavoratore, settore Ateco81 a 2 cifre, dimensione dell'impresa).

La stessa specificazione è stimata per due insiemi di lavoratori: il primo composto da tutti i lavoratori a tempo pieno, operai e impiegati (96917 osservazioni), il secondo composto solo dagli stayers (59175 osservazioni).

Entrambe le stime confermano l'effetto della localizzazione con dummies di area significative e parametri dal segno atteso. Le giornate retribuite:

1. aumentano all'aumentare del numero di dipendenti

Vi sono in media 24 giornate in meno per i dipendenti delle piccolissime imprese (7,6 quando consideriamo solo gli stayers).

2. aumentano all'aumentare dell'età dei lavoratori

L'effetto è particolarmente evidente guardando le stime per **G** su tutti i contratti full-time. A parità di altre condizioni, la differenza tra un 20enne e un 45enne è dell'ordine di 90 giornate, più di tre mesi.

<sup>8</sup> Imprese del settore privato, esclusi i settori energia, gas e acqua e l'agricoltura

La causa sembra essere, almeno in parte, legata ad aspetti di mobilità. Osservando le stime sugli stayers, l'effetto tende a ridursi sensibilmente

Inoltre le giornate retribuite

3. diminuiscono progressivamente spostandosi dal Nord al Sud (il coefficiente della dummy "Mezzogiorno" determina una riduzione di G superiore alle 30 giornate, 17 giornate in meno per gli stayers)
4. sono minori per le lavoratrici di sesso femminile.
5. gli impiegati lavorano, in media, 31 giornate in più rispetto agli operai; gli impiegati stayers 7.

Tabella 7: I risultati delle stime

	Tutti i full-time	Stayers full- time
<b>variabile dipendente</b>	<b>G</b>	<b>G</b>
media v.dip.	229.1	301.7
test F	716.1	472.6
R <sup>2</sup>	0.186	0.198
gradi di libertà	96880	59138
Intercetta	-20.4	297.4
<b>1-5 dipendenti</b>	<b>-23.8</b>	<b>-7.6</b>
6-19 dipendenti	-7.0	-3.9
20-199 dipendenti	<i>benchmark</i>	<i>bmk</i>
200-499 dipendenti	4.54	2.0
500 e + dipendenti	18.7	4.2
Età	12.5	0.6
età <sup>2</sup>	-0.14	-0.0
Donna	-12.7	-3.6
<i>Uomo</i>	<i>benchmark</i>	<i>bmk</i>
<i>Qualifica operaia</i>	<i>benchmark</i>	<i>bmk</i>
<b>Qualifica impiegatizia</b>	<b>31.6</b>	<b>7.2</b>
<i>Nord-Ovest</i>	<i>benchmark</i>	<i>bmk</i>
Nord-Est	-8.2	1.7
Centro	-7.6	-3.1
<b>Mezzogiorno</b>	<b>-30.9</b>	<b>-16.8</b>
industrie estrattive (ramo 2)	17.9	-4.5
lav. trasf. metalli (31)	14.6	-4.0
Costruzione inst. macchine (32)	18.7	-3.6
Macchine ufficio elab. dati (33)	2.9	-2.7
Materiale elettrico ed elettronico (34)	15.2	-3.8
Autoveicoli (35)	14.6	-7.2
altri mezzi di trasporto (36)	-5.6	-12.5
Strumenti di precisione (37)	22.4	-3.7
Alimentari di base (41)	-10.1	-2.0
altri alimentari, tabacco (42)	-5.13	-2.2
industrie tessili (43)	29.8	-3.4
pelli e cuoio (44)	17.7	-2.5
calzature, abbigliamento (45)	21.4	-13.3
legno e mobili (46)	30.0	-4.0
carta, stampa editoria (47)	34.1	-1.9
gomma plastica (48)	21.3	-1.3
Manifatture diverse (49)	-12.2	-3.5
<b>edilizia (ramo 5)</b>	<b>-41.3</b>	<b>-29.2</b>
<i>Commercio (ramo 6)</i>	<i>benchmark</i>	<i>bmk</i>
trasporti e comunicazioni (ramo 7)	14.8	4.3
credito e assicurazione (ramo 8)	13.1	-2.1

ns: parametro non significativo al 95%

#### 4 I lavoratori “fedeli” subiscono lo stesso trattamento?

Se appare chiaramente che la sottodichiarazione delle giornate retribuite riguarda i lavoratori del Sud e delle piccole imprese (dove la presenza sindacale è ridotta e il potere contrattuale dei datori di lavoro sicuramente superiore rispetto alle altre realtà del paese), e se altrettanto chiaramente emerge come siano soprattutto gli operai coinvolti in questo fenomeno, nulla si è detto circa un'altra caratteristica del match lavoratore-impresa: la continuità del rapporto di lavoro.

Consideriamo il periodo 1991-1994 e definiamo due gruppi distinti di lavoratori - operai dell'industria - in base alla continuità del rapporto con la stessa impresa. Da un lato ci sono i “fedeli”, osservati per quattro anni consecutivi nella stessa impresa; dall'altro gli “infedeli”, che sono stati stayers almeno per un anno tra 1991 e 1994 ma non per tutto il periodo. Il motivo di questo secondo criterio è dato dal fatto che ‘almeno in un anno’ i lavoratori infedeli si trovano potenzialmente nelle stesse condizioni dei fedeli rispetto alla continuità del rapporto di lavoro.

Esempio:

	1991	1992	1993	1994	gruppo
Tizio	12 mesi nell'impresa ABC	12 mesi in ABC	12 mesi in ABC	12 mesi in ABC	FEDELI
Caio	12 mesi in XYZ	12 mesi in XYZ	6 mesi in XYZ	fuori dal panel	tra i non fedeli nel 1991 e nel 1992, escluso dalle analisi per il 1993 e il 1994
Pinco	5 mesi in HUY	12 mesi in HUY	12 mesi in QWE	7 mesi in QWE	tra i non fedeli nel 1992 e nel 1993, escluso dalle analisi per il 1991 e il 1994

Chi ha maggior probabilità di avere una busta paga ‘meno’ regolare? Sono i lavoratori relativamente mobili, quelli che più sovente accettano di lavorare sottostando a qualche forma di irregolarità in busta paga?

Tabella 8: Operai dell'industria definiti ‘non fedeli’ (alle dipendenze di una stessa impresa almeno in un anno nel panel tra il 1991 e il 1994 MA NON IN TUTTI)

giornate %	287+		235-286		157-234	
	Nord-Ovest	Sud	Nord-Ovest	Sud	Nord-Ovest	Sud
1991	86.0	57.1	10.1	20.1	2.9	18.0
1992	86.5	56.3	9.9	20.5	2.8	18.5
1993	86.2	56.5	9.8	21.0	3.1	16.7
1994	89.1	59.2	8.1	19.9	2.1	16.4

Tabella 9: Operai dell'industria definiti ‘fedeli’ (alle dipendenze della stessa impresa in TUTTO il periodo 1991-1994)

giornate %	287+		235-286		157-234	
	Nord-Ovest	Sud	Nord-Ovest	Sud	Nord-Ovest	Sud
1991	92.1	77.8	6.4	14.9	1.1	6.1
1992	92.0	75.7	6.3	17.1	1.5	6.2
1993	89.6	73.3	8.0	17.9	1.9	7.6
1994	93.0	77.5	5.5	14.2	1.2	6.7

NB: Relativamente al 1994 le tabelle 8 e 9 danno luogo ai risultati espressi in Tabella 4, valide per il complesso degli operai stayers.

Dalle Tabelle 8 e 9 si nota come ‘essere fedeli’ premia in termini di giornate retribuite. Il divario tra le due tipologie di lavoratori considerate si fa più ampio soprattutto al Sud: nel 1991 la percentuale di lavoratori fedeli retribuiti regolarmente è vicina al 78%, mentre scende al 57% tra gli infedeli.

Si può quindi supporre che esistano nel Mezzogiorno due distinte categorie di lavoratori:

- coloro che hanno un rapporto di continuità con una stessa impresa e sono generalmente in regola con il numero di giornate retribuite (le dichiarazioni del datore di lavoro non contrastano con la realtà);
- coloro che – pur lavorando tutto l’anno – sono più ‘mobili’ (cambiano impresa negli anni) e più sovente risultano retribuiti per un numero di giornate inferiore all’equivalente full-time.

Se così fosse si potrebbe argomentare che le imprese mantengono un nucleo di lavoratori in regola, i fedeli, ed un gruppo, gli infedeli, per il quale sottodichiarare le giornate lavorate.

Un terzo gruppo, evidentemente non esplicito, potrebbe essere costituito dai lavoratori in nero.

Nella Tabella 10 si presentano i risultati di una verifica econometrica dell’influenza dell’essere fedeli sul numero di giornate retribuite (variabile dipendente G), controllando per tutte le variabili a disposizioni. L’effetto risulta statisticamente significativo e con segno (positivo) atteso: essere dipendenti della stessa impresa per più anni diminuisce la probabilità di sottodichiarazione delle giornate retribuite. Il guadagno dei fedeli è però ridotto (4.74 giornate) tanto da dubitare delle ipotesi fatte precedentemente sull’esistenza di regole differenti per i due gruppi di lavoratori. E’ probabile che il divario in termini di giornate espresso nelle tabelle 7 e 8, sia imputabile ad effetti di composizione di cui questa stima tiene conto.

Tabella 10: I risultati delle stime, su lavoratori fedeli e non fedeli. Periodo di riferimento 1991-1994.

<b>variabile dipendente</b>	<b>G</b>
media v.dip.	229.6
test F	1731.0
R 2	0.189
gradi di libertà	259307
Intercetta	303.36
1-5 dipendenti	-7.83
6-19 dipendenti	-3.17
20-199 dipendenti	<i>Benchmark</i>
200-499 dipendenti	2.03
500 e + dipendenti	3.76
Età	0.16
età <sup>2</sup>	-0.00
Donna	-5.02
<i>Uomo</i>	<i>Benchmark</i>
<i>qualifica operaia</i>	<i>Benchmark</i>
qualifica impiegatizia	9.25
<i>Nord-Ovest</i>	<i>Benchmark</i>
Nord-Est	2.09
Centro	-3.70
Mezzogiorno	-16.39
industrie estrattive (ramo 2)	-3.74
lav. transf. metalli (31)	-4.10
costruzione inst. macchine (32)	-4.97
macchine ufficio elab. dati (33)	-1.92
materiale elettrico ed elettronico (34)	-3.94
autoveicoli (35)	-15.38
altri mezzi di trasporto (36)	-9.67
strumenti di precisione (37)	-3.34
alimentari di base (41)	Ns
altri alimentari, tabacco (42)	Ns
industrie tessili (43)	-5.63

pelli e cuoio (44)	-5.55
calzature, abbigliamento (45)	-16.38
legno e mobili (46)	-4.27
carta, stampa editoria (47)	-0.85
gomma plastica (48)	-2.71
manifatture diverse (49)	-1.86
edilizia (ramo 5)	-29.03
<i>commercio (ramo 6)</i>	<i>Benchmark</i>
trasporti e comunicazioni (ramo 7)	4.09
credito e assicurazione (ramo 8)	-2.18
Fedeli	4.74
dummy 1991	-0.89
dummy 1992	-0.76
dummy 1993	-1.82

ns: parametro non significativo al 95%

## 5 Misurare i differenziali salariali

Non si intende in questa sede proporre un'analisi esaustiva dei differenziali salariali, si vuole invece descrivere come diversi modi di effettuare confronti tra retribuzioni possano condurre a risultati estremamente diversi. Così le figure che seguono si riferiscono solo a un sottoinsieme del lavoro dipendente (operai dell'industria non edile) e non analizzano le variazioni del gap Nord-Sud al variare della dimensione d'impresa, dei settori di attività economica e delle caratteristiche individuali dei lavoratori.

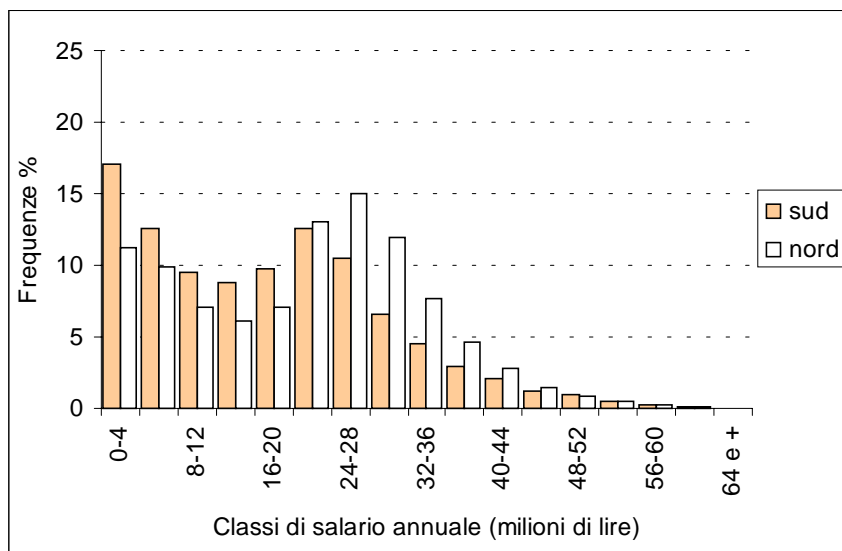
Posto che lo studio dei differenziali basato sul salario giornaliero risente in maniera pesante dei problemi del denominatore (giornate retribuite), si deve utilizzare una misura alternativa, che non sottostimi il divario Nord-Sud.

Il monte salari annuo effettivo (Figura 1), ovvero il complesso delle retribuzioni percepite nell'anno, rappresenta un indicatore del reddito annuo da lavoro dipendente, ma ovviamente penalizza nel confronto coloro che hanno realmente lavorato di meno.

Esempio:

	lavora al...	percepisce...	lavora per...
Tizio	Sud	12 milioni	6 mesi
Caio	Nord	30 milioni	12 mesi
	divario 'apparente' Nord-Sud	+18milioni	

Figura 1: Monte salari annuo effettivo. Operai full-time, settori (1-9)



Anche limitando il confronto agli stayers (quindi con lo stesso numero di mesi retribuiti) e utilizzando il monte salari annuo (Figura 2) emergono problemi legati alla quantità di lavoro effettivamente svolta. Solo il 62.4% degli stayers al Sud presenta un numero di giornate coerente: se il restante 37.6% lavorasse effettivamente più di quanto dichiarato allora il monte salari potrebbe essere utilizzato per confrontare Nord e Sud. Se invece – come è probabile – una parte di quel 37.6% lavorasse veramente

meno di 287 giornate allora si dovrebbe ricorrere ad una normalizzazione per considerare il salario a parità di giorni lavorati.

Se invece per gli stessi soggetti utilizziamo il salario giornaliero come misura di confronto (Figura 3) notiamo subito l'effetto delle basse giornate al Sud: il divario con il Nord – specialmente per le classi salariali più basse – si riduce drasticamente, il salario giornaliero al Sud è sovrastimato.

Figura 2: Monte salari annuo effettivo. Operai full-time, settori (1-9) stayers (retribuiti 12 mesi dalla stessa impresa)

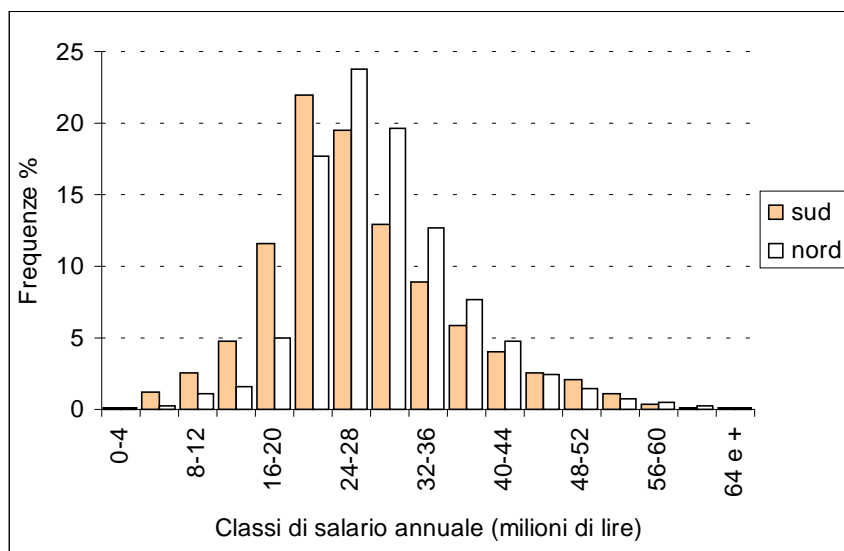
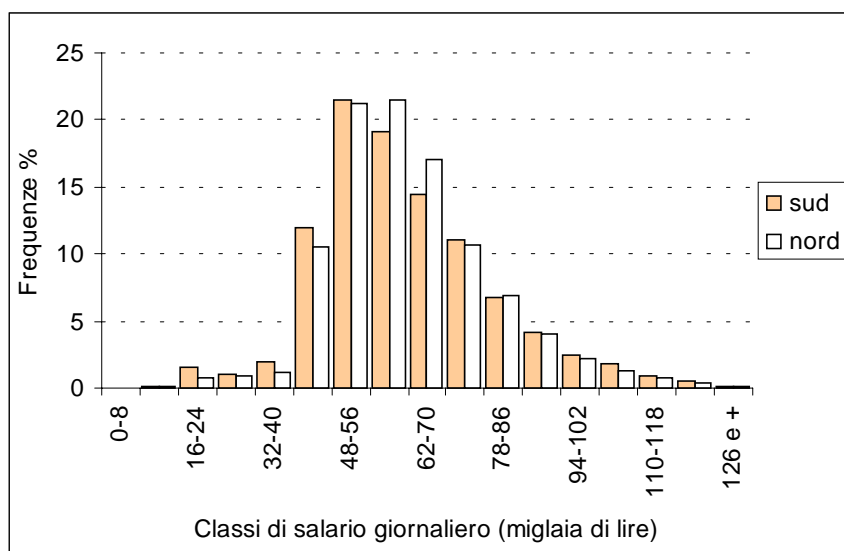


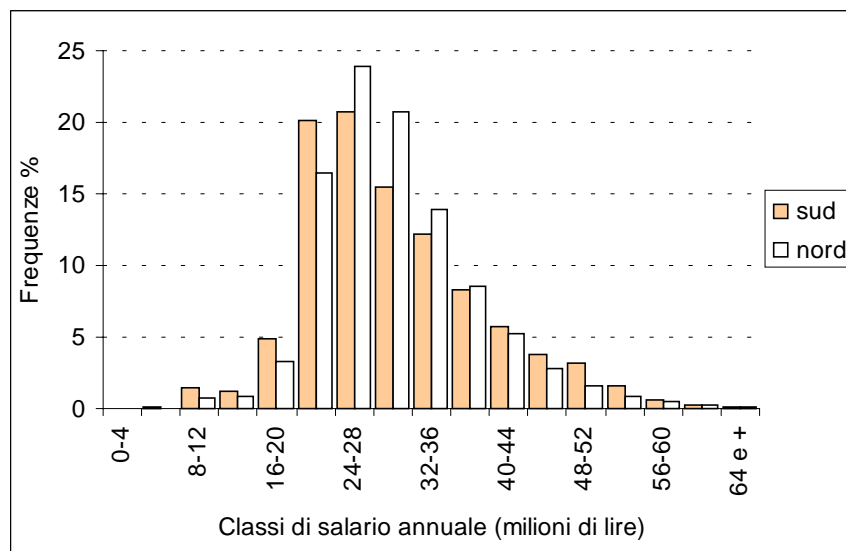
Figura 3: Salario Giornaliero. Operai full-time, settori (1-9) stayers (retribuiti 12 mesi dalla stessa impresa)



L'indicatore più ragionevole per misurare i differenziali salariali è il monte salari annuo riferito agli stayers con un numero di giornate coerente (Figura 3): si tratta di lavoratori relativamente omogenei rispetto alla quantità di lavoro prestata. La distribuzione per il Mezzogiorno è spostata verso sinistra: il 27.8% degli operai del Sud percepisce un salario annuo inferiore ai 24 milioni, contro il 21.4% degli operai del Nord. La parte destra delle distribuzioni, relativa a salari più elevati non differisce di molto,

mostra un miglioramento per i lavoratori del Sud: la proporzione di operai che riceve più di 40 milioni l'anno è pari al 15.1% al Sud e all'11.4% al Nord.

Figura 4: Monte salari annuo effettivo. Operai full-time, settori (1-9) stayers (retribuiti 12 mesi dalla stessa impresa) con almeno 287 giornate retribuite



Non è soltanto la misura del salario che si utilizza per definire l'affidabilità del confronto, ma anche l'insieme dei lavoratori per il quale lo si effettua.

Misura	Insieme di lavoratori	Grado di affidabilità
Monte salari annuo	tutti i full time	buono per quanto riguarda la variabile di misura (sono retribuzioni effettive), ma dice poco sul divario: il confronto si effettua tra soggetti che hanno lavorato per periodi diversi di tempo
Monte salari annuo	stayers (ovvero full-time retribuiti 12 mesi dalla stessa impresa)	perché sia accettabile, l'ipotesi forte è che TUTTI coloro che lavorano al Sud, e hanno un numero di giornate molto basso, NON siano in regola: in questo caso la quantità di lavoro prestata è uguale al Nord e al Sud, dove si hanno sottodichiarazioni sulle giornate lavorate
Salario Giornaliero	stayers	basso, data l'inaffidabilità dell'informazione sulle giornate, al Sud la variabile salario giornaliero è distorta verso l'alto
Monte salari annuo	stayers con un numero di giornate coerente (>287)	buono: misura il divario salariale a parità di lavoro prestato



## 6 ...e se fossero invece part-time?

Nei paragrafi precedenti abbiamo visto come nel Sud il fenomeno delle basse giornate retribuite riguarda anche lavoratori full-time retribuiti per 12 mesi dalla stessa impresa, in questi casi si parla di sottodichiarazione da parte delle imprese.

Formalmente si tratta di contratti di lavoro full-time, ma possono essere considerati tali nella loro sostanza? Non potrebbero essere in realtà rapporti di lavoro a tempo parziale non registrati?

Se questo sospetto fosse fondato allora la dichiarazione delle giornate non sarebbe sempre in difetto rispetto alla realtà: in un anno il numero di giorni lavorati con un contratto part-time, considerati come full-time equivalent, è circa la metà rispetto al numero di giornate di un normale contratto full-time.

La convenienza per l'impresa a non dichiarare il part-time è superiore all'onere (sanzione amministrativa) previsto in caso di controllo.

In caso di lavoro straordinario il part-time è piuttosto costoso per l'impresa. Conviene che il rapporto di lavoro figuri come full-time, con un incremento di flessibilità nell'orario di lavoro: in caso di necessità si può chiedere a un part-time 'non ufficialmente tale' di lavorare tutto il giorno (o tutta la settimana) senza ricorrere agli straordinari.

I vantaggi per il lavoratore sono rappresentati dalla piena attribuzione degli anni (settimane) all'anzianità utile ai fini del calcolo dell'importo della pensione (non del diritto, per il quale il periodo a part-time è considerato per intero). Infatti ai fini dell'importo della pensione il periodo a tempo parziale viene "contratto" in proporzione all'orario effettivamente lavorato, la "contrazione" avviene sugli anni di anzianità utili e non sull'importo della retribuzione, che comunque è riportato al full-time. L'effetto sulla retribuzione potrebbe non interessare se il periodo a tempo parziale risultasse escluso dal calcolo della retribuzione media pensionabile. Ad esempio, fino al 31 dicembre 1992 (ante riforme), per i lavoratori dipendenti, la pensione era calcolata sulla base della media delle retribuzioni lorde, rivalutate, degli ultimi 5 anni. Viceversa andrebbe valutato l'effetto congiunto della riduzione dell'anzianità utile con l'aumento della retribuzione pensionabile.

Il ragionamento non vale per le pensioni liquidate con il sistema contributivo, ma è una circostanza sostanzialmente irrilevante per il periodo analizzato che è precedente all'entrata in vigore della Riforma Dini.

Esempio:

10 anni part-time (50%) e 25 full-time: 35 anni di anzianità per il calcolo del diritto, 30 per il calcolo dell'importo.

Fine carriera full-time, retribuzione media pensionabile=1000.

Ai fini della pensione ogni anno di lavoro "vale" il 2% della retribuzione annua (con le dovute semplificazioni e nel sistema retributivo)

Se part-time regolare pensione= $1000 * 30 * 2\% = 600$

Se il part-time figura come full-time pensione= $1000 * 35 * 2\% = 700$

L'ipotesi di part-time non dichiarati avrebbe anche un forte effetto sulle statistiche sui differenziali salariali, mischiando rapporti di lavoro full-time con part-time.

## 7 Conclusioni

Il principale impulso di questo lavoro nasce intorno al dibattito sui differenziali salariali regionali, e precisamente sulla cautela nell'utilizzo di dati di fonte amministrativa (INPS) come base per il confronto: le normalizzazioni del salario predisposte da INPS vanno nella direzione di sottostimare il divario tra il Nord e il Sud del paese.

Gli archivi INPS O1M sul lavoro dipendente nel settore privato consentono di osservare le retribuzioni pagate a ogni singolo lavoratore del settore privato, quindi – usufruendo di un campione 1:100 - si possono misurare i differenziali salariali Nord/Sud. Il salario che viene dichiarato dal datore di lavoro al momento della compilazione del modulo O1m è la somma di tutte le retribuzioni versate al dipendente nel corso dell'anno di competenza.

Il datore di lavoro è tenuto a dichiarare all'INPS il numero di giornate retribuite al lavoratore nel corso dell'anno: si tratta di un'informazione fondamentale per misurare il salario giornaliero, base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti dall'impresa.

Da un primo esame dei moduli O1m emerge visibilmente un fenomeno: i datori di lavoro del Mezzogiorno dichiarano all'INPS un numero di giornate retribuite minore rispetto ai datori di lavoro settentrionali.

Questo dato, se accettato senza ulteriori approfondimenti, parla chiaro: al Sud si lavora di meno.

Ma i dati INPS mostrano anche che al Sud si ha maggiore mobilità dei lavoratori rispetto al Centro-Nord: vi sono più rapporti di lavoro di durata minore che abbassano la media delle giornate retribuite.

Per eliminare questa 'distorsione' controlliamo solo le dichiarazioni relative a dipendenti full time retribuiti per un anno intero dalla stessa impresa, analizzando nel dettaglio gli operai dell'industria.

Mentre nel Nord-Ovest il 90% degli operai risulta retribuito per un numero di giornate coerenti (maggiore di 287) la percentuale scende al 62% nel Mezzogiorno.

Ma come è possibile che quasi il 40% degli operai full-time formalmente occupati nella stessa impresa per tutto l'anno siano retribuiti per un numero di giornate ben inferiore?

Vi sono - apparentemente – solo due spiegazioni: nel Mezzogiorno si lavora di meno oppure si dichiara di lavorare di meno.

Il numero ridotto di giornate retribuite, e l'associata sovrastima del salario giornaliero, comporta almeno tre conseguenze:

1) I differenziali regionali costruiti sulla base delle retribuzioni giornaliere sono più ridotti di quelli effettivi, soprattutto nelle piccole imprese;

2) Il datore di lavoro risparmia in termini di contribuzione all'INPS<sup>9</sup>;

3) Si possono pagare salari inferiori al minimo contrattuale, nel momento in cui il controllo formale da parte dell'Inps viene effettuato su un 'salario giornaliero' superiore a quello realmente percepito dal lavoratore.

---

<sup>9</sup> Ma se l'evasione contributiva può essere spiegata dalla posizione più debole dei lavoratori del sud, appartenenti ad aree con disoccupazione elevata, e dunque maggiormente 'ricattabili', ci si domanda perché mai le imprese meridionali non si debbano accontentare della corposa riduzione del costo del lavoro implicita nel sistema degli sgravi contributivi?

Accanto a queste ipotesi esiste una quarta possibile spiegazione (e forse altre ancora...). Il motivo del ridotto numero di giornate dichiarate al Sud potrebbe non essere determinato da tentativi di evasione ma dalla presenza di rapporti di lavoro a tempo parziale registrati all'Inps come contratti full-time. Le imprese otterrebbero dalla mancata denuncia di un lavoro part-time un surplus di flessibilità in termini di straordinari e di orari di lavoro variabili; i lavoratori avrebbero dei vantaggi nel computo dell'anzianità pensionistica.

Sottodichiarazioni, part-time, sottopaga... le basi dati dell'Inps, manovrate con cautela e un minimo di competenza, oltre a fornire le basi per il calcolo dei differenziali regionali, possono aiutare ad identificare il lavoro 'grigio'. Inoltre analisi longitudinali, suggeriscono ipotesi sulla 'natura carsica' di alcune carriere lavorative, che entrano ed escono dal sommerso, apparentemente senza lasciare traccia.

A questo punto la giungla dei salari non è affatto del tutto esplorata, ma questo safari ci sembra indicare un sentiero al riparo dall'attacco delle belve più feroci: adesso ci si può chiedere quali sono i veri differenziali retributivi tra il Nord e il Sud dell'Italia.

## 8 Bibliografia

ANIV (1999)

Guida pratica per una corretta contribuzione.

B. Contini, C. Malpede, L. Pacelli, F. Rapiti (1996)

"La mobilità del lavoro in Italia, 1985-1991" in G. Galli (a cura di) La mobilità della società italiana, SIPI Confindustria.

A. Gavosto, F. Rossi (1997)

"Livelli di contrattazione e differenziali retributivi" in S. De Nardis, G. Galli (a cura di) La disoccupazione italiana, Il Mulino.

A. Ginzburg, M. Scaltriti, G. Solinas, R. Zoboli (1999)

"Il mistero dei salari in Italia", *Politica Economica*, n.2.

C. Malpede, S. Porcari (1998)

"La mobilità degli occupati: tipologie e segmenti", *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, ISFOL (MDL) - 1/1998;

R&P (1994)

La base dati socioeconomica nel sistema informativo ambiente: il prototipo da fonte INPS, INAIL e archivi fiscali, Torino.

R. Revelli (1995)

"Potenzialità degli archivi Inps ai fini della stima degli aggregati dei conti economici territoriali, in *Istat, Quaderni di Ricerca*, n. 1.

## Appendice

### Un esperimento di analisi incrociata dati fiscali (IVA) e previdenziali (INPS)

Ulteriori considerazioni possono giungere dall'analisi di altre variabili economiche dell'impresa fornite da fonti amministrative e non.

Una di queste può essere il fatturato risultante dalla dichiarazione IVA.

Si considera il volume di affari medio per giornata retribuita dichiarata all'INPS (detto VdA), limitando l'analisi alle imprese attive per tutto l'anno:

$$\text{VdA} = \text{Fatturato} / \text{monte giornate retribuite}$$

Se un'impresa lavora a "pieno ritmo" ma sottodichiara le giornate retribuite il volume d'affari medio per giornata dovrebbe aumentare drasticamente. Per le imprese con "poche" giornate il fatturato medio dovrebbe essere maggiore rispetto alle imprese che dichiarano "molte" giornate.

Se il vizio di sottodichiare le giornate fosse tipico del Sud l'effetto dovrebbe essere visibile soprattutto in quelle regioni.

Le Tabelle 12 e 13 illustrano l'andamento del VdA per le imprese di alcuni settori (Suddivisi in artigiani e non artigiani) nelle province di Alessandria, Parma e Torino e di Caserta e Taranto. I dati provengono da uno studio realizzato per l'INPS sull'abbinamento degli archivi DM con le dichiarazioni IVA del 1991. I valori presentati si riferiscono ovviamente solo alle imprese abbinate nei due archivi e solo per le imprese attive per 12 mesi (in ogni mese è dichiarato occupato almeno 1 dipendente) nel 1991.

Le imprese sono classificate per classi di giornate medie mensili per dipendente (nella prima riga sono riportate ad esempio le imprese che nel corso dei 12 mesi dichiarano mediamente almeno 23 giornate retribuite per ogni dipendente).

Per ogni classe sono riportate la numerosità e la mediana del VdA.

**Tabella 11: Alessandria, Parma, Torino - 1991**

gio	settore=ic				settore=ed				settore=si		settore=ci	
	art=0		art=1		art=0		art=1		art=0		art=0	
	n	med	n	med	n	med	n	med	n	med	n	med
23-26	1144	<b>471</b>	2858	<b>394</b>	244	<b>532</b>	1312	<b>402</b>	2088	<b>375</b>	1335	<b>1612</b>
22-20	265	<b>413</b>	747	<b>376</b>	286	<b>590</b>	741	<b>445</b>	440	<b>388</b>	252	<b>1599</b>
19-17	66	<b>380</b>	219	<b>418</b>	201	<b>621</b>	429	<b>506</b>	344	<b>427</b>	159	<b>1894</b>
16-14	16	<b>391</b>	74	<b>566</b>	72	<b>609</b>	199	<b>565</b>	200	<b>545</b>	81	<b>2493</b>
13-8	16	<b>571</b>	82	<b>916</b>	49	<b>712</b>	129	<b>671</b>	433	<b>568</b>	134	<b>2904</b>
> 8	.	.	11	<b>2668</b>	2	<b>1963</b>	19	<b>1116</b>	64	<b>743</b>	21	<b>3343</b>
tot	1507		3991		854		2829		3569		1982	

**Tabella 12: Caserta e Taranto - 1991**

gio	settore=ic				settore=ed				settore=si		settore=ci	
	art=0		art=1		art=0		art=1		art=0		art=0	
	n	med	n	med	n	med	n	med	n	med	n	med
23-26	120	<b>354</b>	113	<b>290</b>	51	<b>452</b>	63	<b>226</b>	166	<b>316</b>	209	<b>2015</b>
22-20	69	<b>353</b>	68	<b>303</b>	81	<b>503</b>	69	<b>318</b>	55	<b>305</b>	61	<b>2278</b>
19-17	26	<b>375</b>	39	<b>336</b>	152	<b>560</b>	151	<b>327</b>	25	<b>339</b>	33	<b>1787</b>
16-14	16	<b>317</b>	23	<b>377</b>	154	<b>508</b>	192	<b>368</b>	23	<b>373</b>	14	<b>3877</b>
13-8	7	<b>366</b>	3	<b>661</b>	108	<b>576</b>	120	<b>411</b>	38	<b>673</b>	12	<b>4169</b>
> 8	1	<b>94</b>	1	<b>466</b>	6	<b>1069</b>	3	<b>578</b>	9	<b>981</b>	2	<b>1150</b>
tot	239		247		552		598		316		331	

settori: ic = industria della costruzione di prodotti in metallo, macchine ed impianti

ed = edilizia

si = servizi alle imprese, ausiliari finanziari, assicurazioni

ci = commercio all'ingrosso

Eccetto alcuni casi il VdA per giornata cresce, e in alcuni casi cresce sensibilmente, al diminuire delle giornate dichiarate. Risulta inoltre evidente la diversa distribuzione delle imprese per classe di giornate (vedi ad esempio l'edilizia).

È chiaro che la grandezza in esame dipende anche da numerosi altri fattori non evidenziati nelle tabelle. Sicuramente ha un ruolo fondamentale la quota di lavoro autonomo (ad. esempio il titolare). Non è però disponibile il dato relativo al numero di lavoratori autonomi presenti nell'azienda né la quantità di lavoro da essi prestata.

Come semplice approssimazione, il numero totale di giornate è stato aumentato per la quantità di giornate prestate da un titolare a tempo pieno (26 giornate \* 12 mesi).

L'effetto della correzione è evidentemente più marcato per le imprese di piccole dimensioni. Le tabelle 14 e 15 riportano l'esito dell'esperimento.

L'attribuzione del lavoro autonomo nella determinazione del VdA riduce drasticamente i differenziali in base al numero di giornate medie lavorate per dipendente e spesso inverte la tendenza.

Se questa evidenza fosse verificata anche per un campione più esteso di imprese si potrebbe giungere alla conclusione che la sotto-dichiarazione delle giornate retribuite non è sistematicamente determinata da comportamenti irregolari, ma esistono altri comportamenti alla base della spiegazione del fenomeno. Ma si potrebbe obiettare che le imprese che sotto-dichiarano le giornate all'INPS non hanno remore a presentare false dichiarazioni anche al Fisco.

**Tabella 13: Alessandria, Parma, Torino - 1991** [aggiunte giornate (26\*12) attribuite al titolare]

gio	settore=ic				settore=ed				settore=si		settore=ci	
	art=0		art=1		art=0		art=1		art=0		art=0	
	n	med	n	med	n	med	n	med	n	med	n	med
23-26	1144	<b>412</b>	2858	<b>283</b>	244	<b>408</b>	1312	<b>258</b>	2088	<b>234</b>	1335	<b>1123</b>
22-20	265	<b>351</b>	747	<b>280</b>	286	<b>501</b>	741	<b>292</b>	440	<b>259</b>	252	<b>1088</b>
19-17	66	<b>315</b>	219	<b>253</b>	201	<b>501</b>	429	<b>303</b>	344	<b>247</b>	159	<b>1254</b>
16-14	16	<b>221</b>	74	<b>259</b>	72	<b>542</b>	199	<b>313</b>	200	<b>246</b>	81	<b>1193</b>
13-8	16	<b>336</b>	82	<b>354</b>	49	<b>470</b>	129	<b>294</b>	433	<b>185</b>	134	<b>897</b>
> 8	.	.	11	<b>408</b>	2	<b>1296</b>	19	<b>283</b>	64	<b>155</b>	21	<b>785</b>
tot	1507		3991		854		2829		3569		1982	

**Tabella 14: Caserta e Taranto - 1991** [aggiunte giornate (26\*12) attribuite al titolare]

gio	settore=ic				settore=ed				settore=si		settore=ci	
	art=0		art=1		art=0		art=1		art=0		art=0	
	n	med	n	med	n	med	n	med	n	med	n	med
23-26	120	<b>306</b>	113	<b>196</b>	51	<b>382</b>	63	<b>147</b>	166	<b>193</b>	209	<b>1357</b>
22-20	69	<b>266</b>	68	<b>217</b>	81	<b>368</b>	69	<b>193</b>	55	<b>184</b>	61	<b>1303</b>
19-17	26	<b>236</b>	39	<b>201</b>	152	<b>446</b>	151	<b>184</b>	25	<b>181</b>	33	<b>1100</b>
16-14	16	<b>246</b>	23	<b>172</b>	154	<b>318</b>	192	<b>198</b>	23	<b>198</b>	14	<b>1823</b>
13-8	7	<b>238</b>	3	<b>237</b>	108	<b>327</b>	120	<b>195</b>	38	<b>203</b>	12	<b>1765</b>
> 8	1	<b>77</b>	1	<b>103</b>	6	<b>355</b>	3	<b>114</b>	9	<b>134</b>	2	<b>293</b>
tot	239		247		552		598		316		331	